

**THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING, COMPENSATION, WORK DISCIPLINE,
SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEKANBARU
PENIKARYA SOURCE**

Desi Permata Sari¹, Astri Ayu Purwati^{2*}, Hafidjah Nurjannah³, Amirudin M. Amin⁴, Ermina Rusilawati⁵

^{1,2,4&5}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

³Universitas Islam Riau

Email: astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

In order to achieve the company's goals, it must strive to improve and improve the performance of its employees on an ongoing basis. A leader in a company must try to influence his employees to do the appropriate tasks as he wants in order to achieve company goals. This study aims to determine knowledge sharing, compensation, work discipline, situational leadership style on the performance of employees of PT Sumber Penikarya. The sampling technique used is quantitative data by distributing questionnaires. Respondents in this study were 14 employees of PT Sumber Penikarya. The research method uses descriptive data, classical assumptions, multiple linear regression, model tests, and partial tests. The results of this study indicate that knowledge sharing, work discipline, leadership style have a significant effect on performance. While compensation has no effect on performance. An employee who puts in the best possible time will become a disciplined and enthusiastic employee who will certainly increase good performance results and provide good career opportunities as well.

Keyword : Knowledge sharing; compensation; work discipline; leadership style; performance

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER PENIKARYA
PEKANBARU**

ABSTRAK

Demi tercapainya tujuan perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawannya secara berkesinambungan. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus berusaha mempengaruhi karyawannya untuk melakukan tugas-tugas yang sesuai seperti yang diinginkannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *knowledge sharing*, kompensasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT Sumber Penikarya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan data kuantitatif dengan penyebaran kusioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 14 karyawan PT Sumber Penikarya. Metode penelitian menggunakan data deskriptif, asumsi klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Model, dan Uji Parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan *knowledge sharing*, disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Seorang pekerja yang menempatkan waktu sebaik mungkin akan menjadi karyawan yang disiplin dan semangat kerja tentu akan meningkatkan hasil kinerja yang baik dan memberikan peluang karir yang baik juga.

Kata Kunci : Knowledge sharing; kompensasi; disiplin kerja; gaya kepemimpinan; kinerja

PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan secara berkesinambungan. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus berusaha mempengaruhi karyawannya untuk melakukan tugas-tugas yang sesuai seperti yang diinginkannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya pemimpin mempengaruhi karyawan tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi tingkat kesiapan karyawan dirasa mampu untuk dapat menggerakkan bawahannya agar melaksanakan tugas pekerjaannya semaksimal mungkin. Pada umumnya, ada begitu banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan, yang mana gaya kepemimpinan tersebut memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan tersebut yang dianggap paling sesuai digunakan untuk mengelola perusahaan dan sumber daya yang ada di dalamnya, yang mana gaya kepemimpinannya ini diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga berimbas pada kemajuan perusahaan.

PT Sumber Penikarya merupakan perusahaan distributor bahan konstruksi bangunan ternama di Pekanbaru yang menjual berbagai jenis besi, seng, dan semen. Bedirinya perusahaan ini pada tahun 1990 selain berlokasi di Pekanbaru PT Sumber Penikarya juga memiliki beberapa cabang antara lain Sumber Setamurni yang berlokasi di medan, Inti Sumber Baja Sakti yang berlokasi di Jakarta dan Sumber Baru berlokasi di Padang. Namun pesaing semakin banyak dalam industry ini sehingga PT. Sumber panikarya dituntut untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja agar dapat bersaing, perusahaan ini dituntut untuk lebih mengoptimalkan kinerja, pihak manajemen mengatakan kinerja karyawan sedang tidak optimal dikarenakan ada isu yang mengatakan kalau perusahaan ini mengalami persaingan tidak sehat dikarenakan banyaknya perusahaan yang sejenis yang lebih baik yang membuat karyawan kurang focus dalam bekerja dan mereka merasa risau apabila masa kerja mereka putus secara tiba-tiba sehingga mengganggu hasil kinerja karyawan. Namun pihak perusahaan tetap fokus untuk tetap memaksimalkan peningkatan hasil kinerja karyawan agar hal yang dirisaukan para karyawan tidak terjadi. Perusahaan ini bisa dikatakan perusahaan yang cukup besar dengan jumlah karyawan yang banyak. Untuk menciptakan sebuah sumber daya yang bagus dalam sebuah perusahaan harus mampu memiliki visi misi yang bagus agar tercapai tujuan perusahaan.

skor seluruh indikator penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara internal dengan memberikan angket kepada karyawan oleh manajemen PT Sumber Penikarya untuk mengukur tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, evaluasi dan tindak lanjut. Dari hasil laporan penilaian perusahaan PT Sumber Penikarya mengalami penurunan di setiap tahunnya, sedangkan setiap indikator pada scorenya mengalami fluktuasi. Skor rata-rata paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai 89.00 atau masuk dalam kategori skor kinerja yang „Amat Baik“. Sedangkan score rata-rata paling rendah terjadi pada tahun 2021 yang mencapai 85.00 atau masuk dalam hal kategori “ Baik”. Hal ini disebabkan penerapan kebijakan pembatasan sosial secara berkala (PSBB) berdampak kemerosotan ekonomi di semua perusahaan. Perusahaan PT Sumber Penikarya juga merasakan dampaknya PSBB di tahun 2021 yang adanya pengurangan karyawan secara PHK dan turunnya permintaan konsumen mengakibatkan keuntungan perusahaan yang tidak membaik. Sehingga yang menjadi penurunan dari kinerja karyawan tidak diharapkan oleh pihak manajemen dengan adanya score rata rata kinerja tiap tahunnya mengalami penurunan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya dalam memberikan suatu pelatihan kerja dalam aturan yang telah ditetapkan perusahaan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja dengan baik dan memberikan kesejahteraan yang diperoleh karyawannya.

Tingkat pencapaian konsumen pada PT Sumber Penikarya dari tahun 2017 sampai dengan 2021 terdapat penurunan realisasi konsumen dari target konsumen di tahun 2021 sebesar 89,1% dibandingkan di tahun 2020 mengalami peningkatan pencapaian di yang terelisasi dari target sebesar 104,7%. Hal ini Pencapaian konsumen secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dari jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil yang ditentukan. Dan Pencapaian konsumen secara umum adalah ratio antara kepuasan atas kebutuhan serta hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Pencapaian konsumen dari persentase mengalami penurunan setiap tahunnya dan pada tahun 2021 pencapaian konsumen mengalami penurunan yang signifikan. Hasil terealisasi konsumen selama 5 tahun di perusahaan ini, berdasarkan hasil pengamatan sementara dengan pekerja, rata-rata naik turunnya pencapaian konsumen disebabkan oleh naiknya harga jual barang yang tinggi, terhambatnya barang keluar dan masuk dari luar negara yang diakibatkan keamanan negara dalam menjaga penyebaran penyakit covid-19 sehingga permintaan barang yang tinggi membuat pencapaian yang tidak tercapai. Dan karyawan sumber penikarya tidak mendapatkan financial tambahan dikarenakan penurunan penghasilan PT Sumber Penikarya yang tidak memadai.

Berdasarkan penelitian (Nurcahyo & Wikaningrum, 2020) knowledge sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja. penelitian yang dilakukan oleh Edrick & Andreani, (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan Fauzi, (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mogot et al., (2019) menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Yulandri & Onsardi, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair, (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan Batubara, (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan mengacu pada konsep knowledge sharing, kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu maka penelitian ini berupaya menguji konsep knowledge sharing, kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dengan mengambil objek penelitian PT. Sumber Penikarya di Kota Pekanbaru. Adapun variabel penelitian yang akan di amati dalam penelitian ini adalah knowledge sharing, kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dimana pemilihan variabel-variabel tersebut didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu yang masih menunjukkan adanya *gap research* serta perlunya kajian empiris lebih lanjut terkait variabel-variabel tersebut.

Untuk itu perlu ditetapkan tujuan penelitian ini akan *knowledge sharing*, kompensasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja

Knowledge sharing adalah suatu hubungan erat dengan masalah produktivitas dan efisiensi suatu kinerja karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat pengaruh *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) Terhadap Kinerja Karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan. *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Dengan demikian semakin tinggi *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) yang dimiliki setiap karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Berdasarkan penelitian(Nurchahyo & Wikaningrum, (2020) *knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap Kinerja. Berbagi pengetahuan kepada rekan kerja dapat memberikan motivasi kerja dan tercapai tujuan suatu organisasi dengan mendorong para karyawan agar lebih giat bekerja demi menghasilkan kemampuan yang tanggap.

H1. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Rachmawati, 2008). Selain itu menurut Suwatno & Priansa, (2011) kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan.

Berdasarkan penelitian Fauzi, (2014) kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan Edrick & Andreani, (2015) kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja akan mendapatkan hasil produktif yang baik sehingga perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan lebih baik juga.

H2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Berdasarkan penelitian Mogot et al., (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan Rosalina et al., (2020) disiplin kerja

berpengaruh terhadap Kinerja. Disiplin kerja dari karyawan itu ditunjukkan dari seorang pemimpinnya yang cerdas serta mengarahkan dan mendorong karyawan mengikuti aturan-aturan yang sesuai ditetapkan perusahaan.

H3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

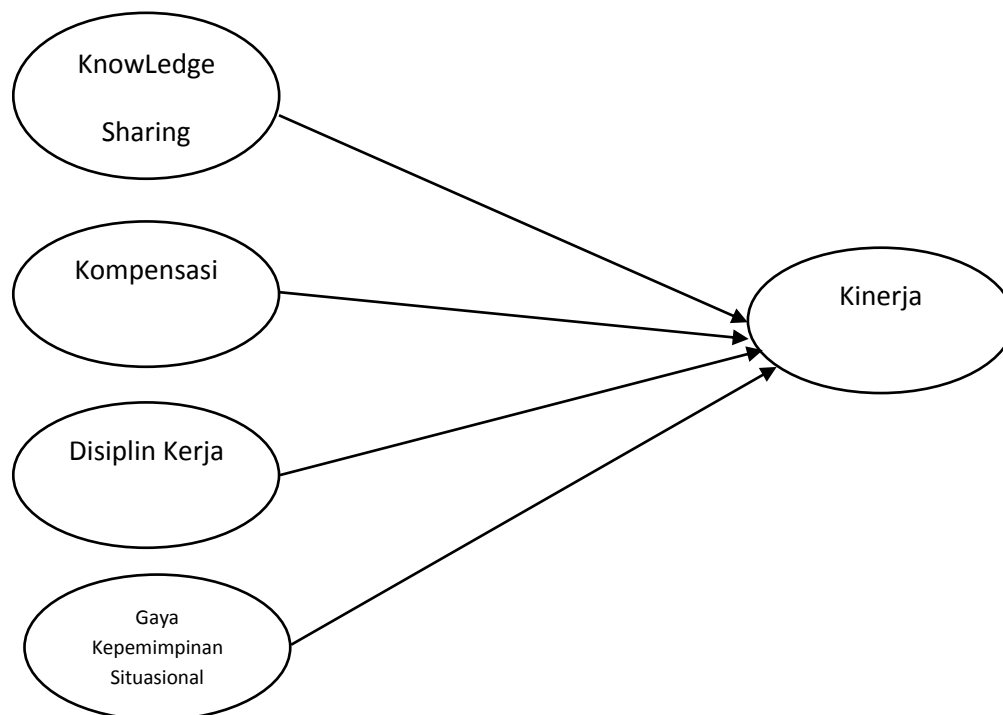
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, Kenneth, & Johnson (2006), perilaku dan gaya kepemimpinan itu bersifat situasional. Dalam model kepemimpinan situasional, tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat dinyatakan paling baik dari gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin yang diterima dan ditanggapi oleh karyawannya, artinya gaya kepemimpinan dapat efektif ketika gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi tingkat kesiapan karyawannya. Ada tiga unsur penting dalam gaya kepemimpinan situasional ini yaitu tingkat arahan dan bimbingan tugas yang diberikan pemimpin, tingkat hubungan bawa seberapa besar dukungan pemimpin terhadap karyawannya, dan yang ketiga adalah tingkat atau situasi kesiapan kinerja karyawannya.

Berdasarkan penelitian Aisyah & Srie, (2015) gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan Batubara, (2020) gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap Kinerja, Namun Mogot et al., (2019) gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini penulis mengadakan penelitian pada bulan Agustus sampai dengan Desember 2022, di PT. Sumber Penikarya beralamat Jl. Arengka 2 (persimpangan jln, dharma bakti / sigunggung).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 143 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2012). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 143 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yakni data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data-data tentang sejarah perusahaan dan responden. Sedangkan Data kuantitatif dalam penelitian ini ukuran populasi dan sebagainya.

Sumber Data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi dan kinerja karyawan yang dilihat dari fleksibilitas kerja, pengembangan karir dan kompensasi, sedangkan data sekunder berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang telah tersusun dalam data dokumentasi (arsip) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang benar valid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan. Untuk mendapatkan data yang digunakan dengan membagikan angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun untuk mengetahui sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan knowledge sharing, kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan beberapa teknik untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan yaitu dengan cara melakukan pengujian menggunakan beberapa metode dengan bantuan program komputerisasi SPSS versi 21 untuk menghasilkan hasil yang akurat.

SPSS merupakan program untuk olah data statistik yang paling populer dan paling banyak pemakaiannya diseluruh dunia dan banyak digunakan oleh para peneliti untuk berbagai riset pasar, untuk menyelesaikan tugas penelitian seperti skripsi, tesis, disertai dan sebagainya (Priyatno, 2009).

Analisis Deskriptif**Analisis Karakteristik**

Untuk mengetahui pengaruh Knowledge sharing, kompensasi, disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Penikarya, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi fleksibilitas kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dimana para responden akan dibagikan berdasarkan karakteristik yaitu status, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa bekerja.

Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden merupakan pembahasan tentang tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden. Analisis berdasarkan kelas interval tersebut terdapat 5 (empat) tingkat pemetaan dimana rentang tingkat pemetaan sama dengan 0,8.

Uji Pendahuluan**Uji Validitas**

Data yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data harus mempunyai tingkat akurasi yang tinggi, sehingga instrumen penelitian yang digunakan harus valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2011). Dalam analisis ini, penulis mempergunakan kaidah validitas berdasarkan Rocharty (2007), yang menyatakan bahwa hubungan antara suatu pengukuran dengan suatu kriteria digambarkan dengan nilai korelasi yang disebut koefisien korelasi (r). Kriteria suatu alat ukur dapat disebut *valid* adalah apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Validitas yang baik memiliki koefisien paling rendah 0,30.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu berupa program SPSS dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan

keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2007)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2011), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji one sample kolmogorov Smirnov.

Pada Normal P-Plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antarvariabel bebas (independen). Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2012).

Persamaan Regresi Berganda

Untuk melihat seberapa besar pengaruh Insentif, Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi liner berganda. Analisis regresi linear berganda berguna untuk menyatakan hubungan kausalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model hubungan nilai karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien regresi yang hendak ditaksir

X1= Knowledge Sharing

X2= Kompensasi

X3= Disiplin Kerja

X4= Gaya Kepemimpinan Situasional

e = Error / variabel pengganggu

Uji Model

Uji F merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kegunaan dari uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel Knowledge Sharing (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Situasional(X4) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Sumber Penikarya di Pekanbaru.

Koefisien determinasi (R^2) berganda adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi berganda akan menjelaskan seberapa besar hubungan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variasi lain. Pada intinya untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel Knowledge Sharing, Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional (X) terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru secara bersama-sama.

Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Penikarya Pekanbaru (Desi Permata Sari, Astri Ayu Purwati, Hafidjah Nurjannah, Amirudin M. Amin, dan Ermina Rusilawati)

Uji Parsial (Uji – t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam me-nerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau: [$H_0 : \beta_i = 0$] Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: [$H_A : \beta_i \neq 0$].

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden****Tabel 1. Karakteristik Responden**

Demografi	Kategori	Frekuensi	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	89	62%
	Perempuan	54	38%
Usia	<20 Th	0	0
	21-30 Th	117	82%
	31-40 Th	21	15%
	> 40 Th	5	3%
	SD	0	0%
	SMP	0	0%
Pendidikan	SMA/SMK	20	14%
	S-1	123	86%
Masa Kerja	<2 Th	47	33%
	2-5 Th	51	36%
	6-10 Th	28	20%
	> 10 Th	17	12%

Sumber: Data Olahan (2023)

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah Laki-Laki dengan jumlah 89 orang dengan persentase 62%, sedangkan perempuan sebanyak 54 orang dengan persentase 38%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Sumber penikarya yang lebih dominan yang bekerja di Sumber Penikarya adalah Laki-Laki, karena karyawan karyawan laki-laki di PT perusahaan Sumber penikarya banyak di bagian Gudang dan Lapangan dan salesman.

Dari 143 karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru, karyawan yang paling banyak bekerja di usia 21-30 tahun dengan jumlah 117 orang dan persentase sebesar 82% sedangkan karyawan yang paling rendah di usia <20Tahun, dikarenakan karyawan PT Sumber Penikarya rata- rata pada melanjutkan perkuliahannya. Hal ini menunjukkan bahwa PT Sumber Penikarya merekrut karyawan dengan usia di atas 20 tahun yang memiliki jiwa dan semangat yang tinggi dan siap menjalankan tugasnya dengan sigap dan tanggap.

Menunjukkan bahwa jenis pendidikan terakhir rata-rata adalah Strata-1 yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 84%, dan sisanya adalah dari SMA/SMK yaitu sebanyak 5 orang dengan persentasi 16%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PHL yang riwayat pendidikan terakhir Strata-1 tersebut banyak dibagian perkantoran dibandingkan dilapangan.

Karyawan yang mempunyai masa kerja paling lama adalah > 10 tahun dengan jumlah responden 17 orang, untuk masa kerja 6-10 tahun terdapat 28 orang, sedangkan untuk masa kerja terbanyak terdapat di 2-5 tahun dengan responden berjumlah 51 orang, dan yang terakhir < 2 tahun terdapat 47 responden. Masa Kerja paling banyak yakni masa kerja 2-5 Th, dikarenakan perusahaan PT Sumber Penikarya dimana karyawannya yang berusia 20-30 TH adalah karyawan yang memiliki kerja yang produktif, aktif, kreatif dan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja secara individu maupun kelompok.

Analisis Deskriptif**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Variabel	Rata -Rata	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i>	3,93	Baik

Variabel	Rata -Rata	Keterangan
Kompensasi	3,88	Baik
Disiplin Kerja	3,93	Baik
Gaya Kepemimpinan Situasional	3,90	Baik
Kinerja	3,92	Tinggi

Sumber: Data Olahan (2023)

Dari tabel 2 dapat dinyatakan analisis deskriptif pada variabel Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel knowledge sharing pada PT. Sumber Penikarya Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,93.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada PT. Sumber Penikarya Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,88.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja pada PT. Sumber Penikarya Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,93.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan situasional pada PT. Sumber Penikarya Pekanbaru adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,90.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada PT. Sumber Penikarya Pekanbaru adalah tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,92.

Uji Validitas

Dari data validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai corrected item total corelation diatas dari nilai kritis yaitu sebesar 0.3. sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

Dari Uji Realibiitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach's α (alpha)* pada setiap variabel lebih besar dari pada α 0.6

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov_Smirnov

Kolmogorov- Smirnov Z	Asymp. Sig. (2- tailed)	Signifikansi	Keterangan
1.315	0,063	> 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data Olahan (2023)

Dilihat dari tabel 3 dapat dinyatakan bahwa Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 5% atau 0,05. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) bernilai 0,063 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasistas

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Model	Signifikan	Signifikan α	Keterangan
Knowledge Sharing	0.462	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.564		
Disiplin Kerja	0.784		
Kepemimpinan Situasional	0.925		

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa uji heterokedastisitas dengan metode glejser diperoleh nilai signifikansi variabel Knowledge sharing dengan sig 0.462, variabel Kompensasi dengan sig 0.564 dan variabel Disiplin Kerja dengan sig 0.784 dan Kepemimpinna Situasional dengan sig 0.925. Keempat variabel ini memiliki nilai signifikansi yang diatas 0.05 sehingga disimpulkan data tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas**Tabel 5 Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance Value	VIF	Ket
1	Knowledge Sharing	0.110	9.093	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Kompensasi	0.912	1.097	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Disiplin Kerja	0.183	5.461	Tidak Terjadi Multikolinieritas
4	Kepemimpinan Situasional	0.110	9.059	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan (2023)

Hasil dari pengujian diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (*Tolerance Value* >0.1 dan VIF <10). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian baik karna semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	B	Std. Error	Beta
1	Konstanta	-0.608	1.179	
2	Knowledge Sharing	0.311	0.073	0.300
3	Kompensasi	0.040	0.030	0.003
4	Disiplin Kerja	0.373	0.039	0.039
5	Kepemimpinan Situasional	0.227	0.089	0.089

Sumber: Data Olahan (2023)

$$Y = -0.608 + 0.311 \text{ Knowledge Sharing} + 0.004 \text{ Kompensasi} + 0.373 \text{ Disiplin Kerja} + 0.227 \text{ Kepemimpinan Situasional}$$

Konstanta = -0.608

(a).Nilai Konstata sebesar -0.608.Hal ini berarti bahwa jika konstanta variabel Knowledge Sharing, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Situasional, sifatnya adalah konstanta (0). (b). Koefisien regresi untuk Knowledge Sharing sebesar 0.311.Hal ini berarti bahwa apabila nilai Motivasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.311. Dengan asumsi variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Situasional tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Knowledge Sharing1 satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.311. (c). Koefisien regresi untuk Kompensasi sebesar 0.040. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.040. Dengan asumsi variabel Knowledge Sharing, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Situasional tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Kompensasi satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.040. (d). Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja sebesar 0.373. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.373. Dengan asumsi variabel Knowledge Sharing, Komepensasi, Kepemimpinan Situasional tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Disiplin Kerja satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.373. (e). Koefisien regresi untuk Kepemimpinan Situasional sebesar 0.227. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Kepemimpinan Situasional mengalami kenaikan 1 satuan maka akan mampu menaikkan Kinerja sebesar 0.227. Dengan asumsi variabel Knowledge Sharing, Komepensasi, Disiplin Kerja tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Kepemimpinan Situasional satuan maka Kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.227.

Uji F**Tabel 7 Uji simultan (Uji F)**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Ket
Knowledge Sharing(X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3)dan Kepemimpinan Situasional(X4) terhadap Kinerja (Y)	431.978	2.67	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Olahan (2023)

Dilihat tabel 7 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil F Hitung Lebih besar dari F Tabel ($431.978 > 2.67$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. hal ini dapat disimpulkan bahwa H0 Ditolak dan H1 Diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Knowledge Sharing, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.962 ^a	0.926	0.924	1.54078

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa uji koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.924. hal ini berarti bahwa 92.4% berpengaruh kuat terhadap Kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh Knowledge Sharing, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Situasional. sedangkan *error term* sebesar 7.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini yang terdiri dari banyak variabel-variabel lain.

Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)**Tabel 9 Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	T-Hitung	T-Tabel	Signifikan	Keterangan
Knowledge Sharing	4.290	1.977	0.000	berpengaruh signifikan pada alpha 0,05
Kompensasi	0.127	1.977	0.899	Tidak berpengaruh signifikan pada alpha 0,05
Disiplin Kerja	9.543	1.977	0.000	berpengaruh signifikan pada alpha 0,05
Kepemimpinan Situasional	2.553	1.977	0.012	berpengaruh signifikan pada alpha 0,05

Sumber: Data Olahan (2023)

Dapat dilihat tabel 9 bahwa (a) Hipotesis pertama adalah diduga Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah) $df = 143$ ($n-k=143-5$), untuk $n = 138$ dan pada taraf signifikan 0,000 ($\alpha/2 = 0,05/2$) yaitu 1.977. Jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 4.290 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.977 ($df=143$), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (b) Hipotesis pertama adalah diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah) $df = 143$ ($n-k=143-5$), untuk $n = 138$ dan pada taraf signifikan 0,899 ($\alpha/2 = 0,05/2$) yaitu 1.977. Jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 0.127 lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel 1.977 ($df=143$), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,899 juga lebih besar dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi tidak signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki tidak pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (c) Hipotesis pertama adalah diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah) $df = 143$ ($n-k=143-5$), untuk $n = 138$ dan pada taraf signifikan 0,000 ($\alpha/2 = 0,05/2$) yaitu 1.977. Jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 9.543 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.977 ($df=143$), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (d) Hipotesis pertama adalah diduga Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikan 5% (2 arah) $df = 143$ ($n-k=143-5$), untuk $n = 138$ dan pada taraf signifikan 0,012 ($\alpha/2 = 0,05/2$) yaitu 1.977. Jika t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka Hipotesis diterima. Dari hasil analisis t-hitung sebesar 2.553 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.977 ($df=143$), taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,012 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Knowledge Sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel Knowledge Sharing berpengaruh

terhadap Kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata Knowledge Sharing (X1) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya selalu bersedia untuk membagikan pengetahuan yang saya ketahui kepada rekan kerja yang lain..” dan “Saat saya mendapatkan informasi baru, saya ingin mempelajari lebih dalam lagi dan mengembangkannya.”. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saat saya mendapatkan informasi baru, saya ingin mempelajari lebih dalam lagi dan mengembangkannya.”. Dan hasil tanggapan menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan bersedia membagikan pengetahuannya kepada rekan. Hal ini tampaknya di dukung dari segi usia responden dimana mayoritas berusia 20-30 tahun yg mana orang-orang di usia ini adalah orang-orang produktif, inovatif dan komunikatif sehingga mendorong kepada knowledge sharing yg baik dlm perusahaan.

Diharapkan karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru untuk dapat berbagi ilmu antar sesama karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dari kinerja dari individual maupun team itu sendiri. Kurangnya Knowledge Sharing akan berdampak tidak baik bagi karyawan itu sendiri karena akan merusak kerja sama team dan kualitas dari kinerjanya bagi suatu perusahaan.

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa knowledge sharing (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Dengan demikian semakin tinggi Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) yang dimiliki setiap karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Penelitian ini (Nurchahyo & Wikaningrum, (2020) knowledge sharing berpengaruh terhadap Kinerja. Berbagi pengetahuan kepada rekan kerja dapat memberikan motivasi kerja dan tercapai tujuan suatu organisasi dengan mendorong para karyawan agar lebih giat bekerja demi menghasilkan kemampuan yang tanggap.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki tidak pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata Kompensasi (X1) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur”. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Tunjangan yang diterima sesuai harapan”. Dan hasil tanggapan menunjukkan bahwa perusahaan memberikan tunjangan dilihat masa kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan bahwa dengan rata-rata masa kerja di usia 2-5 Tahun adalah masa karyawan yang mencari status karyawan kontrak menjadi tetap agar mendapatkan tunjangan, bonus dan lain-lain yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian tunjangan yang sesuai dengan kesepakatan dan tepat waktu maka karyawan tersebut akan bekerja lebih giat dan selalu telat bagi perusahaan tersebut serta memiliki semangat untuk memberikan kontribusi berupa meningkatkan kinerja atau pencapaian untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan (Rachmawati, 2008). Selain itu menurut Suwatno & Priansa, (2011) kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja.

Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharap imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Penelitian ini sejalan Fauzi, (2014) kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan Edrick & Andreani, (2015) kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kinerja akan mendapatkan hasil produktif yang baik sehingga perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan lebih baik juga.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata Kompensasi (X1) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dan pulang sesuai ketentuan jam kerja setiap hari”. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki pengetahuan lebih dari rekan kerja”. Dan hasil tanggapan menunjukkan bahwa sejalan dengan karyawan yang di usia 21-30 dalam menjalankan

pekerjaan akan patuh dengan aturan yang di tentukan oleh perusahaan, usia 21-30 tahun dapat bekerja dengan cepat dan tanggap dan menajalani komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya sendiri.

Hal ini dikarenakan karyawan masih ada budaya karaywan yang suka melanggar peraturan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memberikan sikap disiplin bagi karyawannya berupa tegakkan peraturan yang kuat dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan prilaku bagi karyawannya agar terbentuknya kedisiplinan yang baik akan menciptakan kinerja yang baik juga.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Penelitian ini sejalan Berdasarkan penelitian Mogot et al., (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan Rosalina et al., (2020) disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Displin kerja dari karyawan itu ditunjukkan dari seorang pemimpinnya yang cerdas serta megarahkan dan mendorong karyawan mengikuti aturan-aturan yang sesuai ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya Pekanbaru. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata Kompensasi (X1) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “pemimpin saya meminta karyawan menuruti kehendak nya dalam bekerja” dan “Pemimpin saya dalam pertemuan meberikan karyawan memberi tanggapan bagi karyawannya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pemimpin saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru kaaryawan lainnya”. Dan hasil tanggapan menunjukkan bahwa sejalan dengan jenis kelamin rata rata laki-laki. Dalam perusahaan seorang laki-laki memiliki peran penting disuatu persuahaan karena seorang pemimpin perlu memiliki jiwa yang tegas keterampilan, dan dapat menyelesaikan konflik dengan tidak ada persoalan serta memberikan motivasi bagi karyawannya dalam untuk berkarja dengan semangat serta dapat berbagi dengan sesam rekan kerja.

Hal ini disebabkan pemimpin yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula. Perlu seoarang pemimpin memberikan arahan dan bimbingan tugas kerja pada karyawannya, seorang pemimpin perlu memberikan hubungan komunikasi yang baik agar karyawan dapat mematangkan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar dalam menyiapkan laporan laporannya.

Menurut Hersey, Blanchard, Kenneth, & Johnson (2006), perilaku dan gaya kepemimpinan itu bersifat situasional. Dalam model kepemimpinan situasional, tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat dinyatakan paling baik dari gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang pemimpin yang diterima dan ditanggapi oleh karyawannya, artinya gaya kepemimpinan dapat efektif ketika gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi tingkat kesiapan karyawannya. Ada tiga unsur penting dalam gaya kepemimpinan situasional ini yaitu tingkat arahan dan bimbingan tugas yang diberikan pemimpin, tingkat hubungan bawa seberapa besar dukungan pemimpin terhadap karyawannya, dan yang ketiga adalah tingkat atau situasi kesiapan kinerja karyawannya. Penelitian ini sejalan Aisyah & Srie, (2015) gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap Kinerja, Batubara, (2020) gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap Kinerja, Namun sedangkan penelitian ini tidak sejala yakni Mogot et al., (2019) gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

PENUTUP

Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya. Dengan demikian apabila semakin baik Knowledge Sharing karyawan, maka tingkat kecerdasan dan kempauan dalam bekerja baik individual maupun team suatu karyawan akan meningkat. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya. Dengan demikian pemberian upah atau tunjangan yang tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan bersama akan menimbulkan suatu motivasi dalam diri masing masing karyawan serta dapat fokus dalam bekerja bagi perusahaan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya. Dengan demikian Displin kerja dari karyawan itu ditunjukkan dari seorang pemimpinnya yang cerdas serta megarahkan dan mendorong karyawan mengikuti aturan-aturan yang sesuai ditetapkan perusahaan. Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Sumber Penikarya. Dengan demikian seorang pemimpin perlu memberikan bimbingan tugas dan hubungan komunikasi yang baik agar karyawan dapat mematangkan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar dalam menyiapkan laporan laporannya.

Knowledge Sharing, masih ada karyawan di PT Sumber Penikarya yang masih ada karyawan yang memiliki kemampuan yang baik tapi tidak ingin berbagi ilmu dengan rekan kerjanya sendiri, sehingga perusahaan perlu melakukan pelatihan kepada karyawannya untuk menciptakan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan dalam menajlan kerja bekerja memberikan hasil yang terbaik. Kompensasi, perusahaan masih memberikan tunjangan tidak profesional, ini dapat perusahaan tidak bisa memiliki karyawan yang berkualitas dan karyawan tidak akan loyal perusahaan baik dalam segi waktu bekerjamaupun karyawan bisa saja melakukan kecurangan sehingga berdampak kerugian bagi perusahaan. Disiplin Kerja, masih ada karyawan di perusahaan yang memiliki tingkat keingatan yang rendah dan dalam bekerja masih lambat. Perlu adanya evaluasi dan pengawasan terhadap progres kerja setiap karyawan. Gaya Kepemimpinan Situasional, seorang pemimpin memperhatikan bawahan dalam memberikan penjelasan sistematis bekerja yang baik dan benar. Seorang pemimpin dapat menghindari ego dan emosi kepada karyawannya ini memberikan dampak mental karyawan yang tidak baik dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Aisyah, I., & Srie, W. K. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 26(1), 1–9.
- Alamzah, L. E., & Simanjuntak, A. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt Aneka Sejahtera Engineering. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Satoe Doea*. 20.
- Batubara, S. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)*. 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/Liabilities.V3i1.4581>
- Chandra, B. (2006). *Pengantar Kesehatan Lingkungan*. Egc.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat.
- Edi, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Kencana.
- Edrick, L., & Andreani, D. F. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kopanitia*. 3(2), 3–6.
- Ety Rochaety, Dkk. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Mitra Wacana Media.
- Faisal, A. (2017). *The Effect Of Organizational Culture Dan Work Ethics On Job Satisfaction And Employees Performance*. 6(12).
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda*. 2(3), 172–185.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*. In Media.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss*. (Edisi 7). Universitas Diponegoro.
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasan, A. (2013). *Marketing Dan Kasus-Kasus Pilihan*. In *Caps (Center For Academic Publishing Service)*. Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan Belas*. Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Pt. Bumi Aksara.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sdm Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum*, 2(1), 1–18.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkon, V. P. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado*. 7(1), 881–890.
- Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah*. Widya Cipta.
- Prawirosentono, S. (2009). *Manajemen Produktivitas*. Pt. Bumiangkasa.
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Produktivitas*. Pt. Bumi Angkasa.
- Rivai, V., & Ella, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rosalina, M., Wati, L. N., Kerja, D., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 10, 18–32.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Stie Ykpn.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Sugiyono. , Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada*. Media Group.
- Suwatno, & Priansa. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syafaruddin, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan. Kompetitif*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business, Management And Accounting*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ECOTAL.V2i2.86>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 33–52.